

Henkilöstökertomus vuodelta 2024

Kunnanhallitus 07.04.2025 § 63
335/00.01.02.02/2025

Henkilöstökertomus kuvaa menneen vuoden henkilöstövoimavarojen ja kehitystä kunnan tilinpäätöstä ja toimintakertomusta täydentäen. Raportointi perustuu Populus-palkkajärjestelmään sekä Sarastia365BIHR:n, vakuutusyhtiön ja työterveyshuollon raportteihin ja se on laadittu henkilöstöpalveluiden asiantuntijoiden yhteistyönä. Henkilöstökertomus sisältää tilastotietojen ja henkilöstöohjelman raportoinnin lisäksi kuvauksia yhteistoiminnan, sisäisen viestinnän, työsuojelun, työhyvinvoinnin tuen, työterveyspalvelujen ja osaamisen kehittämisen toteutumisesta.

Henkilöstöohjelma vuosille 2023–2025 toteuttaa kuntastrategiaa ja sen tavoitteena on vahvistaa henkilöstön hyvinvointia ja laadukasta johtamista. Henkilöstöohjelma on toiminut vahvana runkona henkilöstöpolitiikan ja -käytäntöjen kehittämisessä. Henkilöstöohjelmaa on toteutettu vuonna 2024 selkeyttämällä henkilöstön hyvinvoinnin johtamisen roolit, keinot ja mittarit, uudistamalla kehityskeskustelujen työkalu, käynnistämällä osaamisen kehittämisen prosessien tarkastelu ja ottamalla käyttöön sähköinen perehdyttämisen työkalu sekä tarjoamalla koko henkilöstön käyttöön Eduhousen monipuolinen verkkokoulutustarjonta.

Henkilöstökysely toteutettiin nyt toisen kerran samansisältöisenä ja tulokset raportoitiin marraskuun lopussa. Vuosittain toteutettava henkilöstökysely on strateginen mittari ja olennainen osa kunnan johtamista ja toiminnan kehittämistä. Henkilöstötyytyväisyysindeksi (3,8, asteikko 1-5) nousi hieman edelliseen kyselyyn verrattuna (v. 2023: 3,7). Myönteisimmät arviot saatiin työn sisällön ja motivaation sekä esihenkilötyön osa-alueista. Kehittämistä kaipaavia osa-alueita tulosten perusteella olivat työmäärä ja työkuormitus, hyvinvoinnin edistäminen, sisäinen viestintä ja osaamisen kehittäminen.

Alkuvuonna käynnistyi henkilöstötiedon hallinnan järjestelmien uudistus, jossa siirryttiin Populus-järjestelmään yhteistyössä Sarastian ja CGI:n kanssa. Huhti-toukokuussa käyttöön otettu ohjelma modernisoi palkka- ja palvelusuhdeprosesseja. Pääosin uuden järjestelmän ja prosessien käyttöönotto sujuivat hyvin, vaikka muutokset ovat olleet vaativia ja kehitystyö jatkuu edelleen. Populus-järjestelmän avulla henkilöstöä koskevat tiedot ovat ajantasaisesti ja kattavasti yhdessä järjestelmässä esihenkilöiden käytettävissä, samoin kuin työntekijälle hänen omien tietojensa osalta. Samassa järjestelmässä on nyt kattavasti esihenkilöiden HR-työn toimintoja. Lisäksi uudet raportointitoiminnot mahdollistavat palkka- ja palvelusuhdeasioiden oikeellisuuden tarkistamista aikaisempaa huomattavasti sujuvammin. Käyttöönotto ja toimintatapojen muutos vaati paljon sekä esihenkilöiden, valmistelijoiden että henkilöstöpalveluiden resursseja. Käyttöönottoon liittyi myös tiedonsiirron haasteita esimerkiksi vuosilomakertymien osalta ja erityisesti tuntipalkkaisen henkilöstön palkanmaksuaineiston siirtyminen aikaisemmasta manuaalisesta työstä täysin sähköiseen käsittelyyn on tuottanut haasteita. Järjestelmien ja prosessien kehitystyö jatkuu edelleen kokonaisuuden kustannustehokkuuden varmistamiseksi. Lisäksi henkilöstötietojärjestelmän vaihtuminen ja lisäksi kirjanpitorakenteen muuttuminen loppuvuodesta 2024 vaikuttaa merkittävästi kertomusvuoden henkilöstöraportointiin ja tunnuslukuihin.

Kunnan palveluksessa oli 31.12.2024 tilanteessa yhteensä 1698 henkilöä, mikä on 33 vähemmän kuin vuonna 2023. Henkilöstömäärä laski edelliseen vuoteen nähden 1,9 %. Vakinaisessa työ- tai virkasuhteessa oli 73 % henkilöstöstä ja määräaikaisessa palvelussuhteessa 27 %. Näkökulmasta. Kaikki palveluksessa olopaivät huomioiva HTV1 oli yhteensä 1714,5 (v. 2023: 1724). Vuonna 2024 HTV2 oli 1587,6 (2023: 1494,5). Kun huomioidaan lisäksi henkilöstön poissaolot

työstä, toteutunut työpanos eli HTV3 oli 1356,1 (v. 2023: 1226,1). Kunnan vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus oli 9,4 % laski ja 116 vakinaista palvelussuhdetta päättyi vuoden aikana, heistä 25 vanhuuseläkkeelle siirtymisen vuoksi.

Kunta-alan virka- ja työehtosopimusten sopimuskausi on 1.5.2022–30.4.2025. Sopimukset sisältävät yleiskorotusten lisäksi paikallisesti neuvoteltavia järjestelyeriä, palkkojen kehittämisohjelman ja kertaerät. Vuonna 2024 kunta-alan virka- ja työehtosopimusten mukaiset, 1.5. ja 1.6.2024 voimaan tulleet palkankorotukset on maksettu pääosin kesäkuusta alkaen (yleiskorotukset KVTES, TS ja TTES/ 2,27 %, OVTES/0,77 % ja 1,50 %; paikallisesti neuvotellut järjestelyerät 0,40 % ja 0,33 % sekä kehittämisohjelmaerät 0,60–1,0 %). Maksetut palkat vuonna 2024 olivat yhteensä 70,9 Me, jossa edelliseen vuoteen verrattuna kasvua on 2,7 Me eli 3,9 %.

Henkilöstökertomus vuodelta 2024 on esityslistan liitteenä.

Esittelijä

Kunnanjohtaja

Esitys

Kunnanhallitus päättää hyväksyä liitteenä olevan henkilöstökertomuksen vuodelta 2024 sekä esittää valtuustolle sen hyväksymistä tilinpäätöksen ja toimintakertomuksen käsittelyn yhteydessä. Lisäksi kunnanhallitus valtuuttaa henkilöstöjohtajan tekemään asiakirjan sisältöön mahdolliset teknisluontoiset korjaukset.

Valmistelija

henkilöstöjohtaja Leena Ojala, leena.ojala(at)nurmijarvi.fi

Päätös

Esitys hyväksyttiin.